



Reclamación 17/2021

Resolución 5/2023, de 22 de mayo, del Consejo de Transparencia de Aragón, por la que se resuelve la reclamación presentada al amparo del artículo 36 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, frente a una resolución del Departamento de Hacienda y Administración Pública por la que se concede acceso parcial a la información pública solicitada

VISTA la reclamación en materia de acceso a la información pública presentada por _____, el Pleno del Consejo de Transparencia de Aragón ha adoptado la siguiente resolución,

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 28 de diciembre de 2020, _____ presentó una solicitud de acceso a la información pública dirigida al Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón, cuyo objeto era *«Obtener una copia completa de la RPT del Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón (incluidos los órganos dependientes del citado Departamento: Servicio Aragonés de Salud, CGIPC, 061...), con identificación de las personas ocupantes de los puestos de trabajo (nombre y apellidos), tipo de puesto (funcionario, estatutario, laboral), forma de acceso (concurso, libre designación, adscripción*



provisional, atribución de funciones), fecha de acceso, complementos percibidos».

SEGUNDO.- Consta en el expediente que el 15 de enero de 2021 la Unidad de Transparencia del Departamento de Sanidad trasladó la solicitud presentada al Departamento de Hacienda y Administración Pública, por entender que era el órgano competente para su resolución, habiéndolo comunicado en esa misma fecha al solicitante. Consta asimismo que desde la Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública se solicitó la información requerida a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

TERCERO.- El 16 de febrero de 2021 se emitió Resolución del Secretario General Técnico del Departamento de Hacienda y Administración Pública (notificada al solicitante en la misma fecha), en la que se concedía acceso parcial a la información solicitada, *«remitiendo, en Anexos a la presente Resolución, el Informe de la Jefa del Servicio de Clasificación y Provisión de Puestos de Trabajo de fecha 5 de febrero de 2021 y la Orden HAP/708/2019, de 12 de junio, por la que se publica la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Sanidad y del Organismo Autónomo Servicio Aragonés de Salud».* La Resolución informa además al solicitante que, conforme al artículo 33.2.a) de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, — donde se establece que en caso de que la información solicitada haya sido difundida previamente se deberá informar al solicitante de dónde y cómo puede acceder a dicha información— *«puede consultar parte de la información solicitada en el Portal de Transparencia, en el apartado "Organización e Información Institucional", "Personal,*



Retribuciones y Normativa”, “Puestos de Trabajo” o, lo que es lo mismo, en el siguiente enlace: <https://transparencia.aragon.es/content/puestos-de-trabajo>».

El referido informe de 5 de febrero de 2021 se refería a la Resolución R/401/2016, de 8 de junio de 2016, de la Agencia Española de Protección de Datos, que «consideró que el Departamento de Hacienda y Administración Pública infringía los artículos 10 (sigilo profesional) y 6.1 (consentimiento de los interesados) de la ya derogada Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal al dar publicidad de las relaciones de puestos de trabajo con los datos de los empleados públicos, incluyendo NIF y nombre y apellidos de los trabajadores, obligando a la Administración a la anonimización de los datos personales por no contar con el consentimiento de los trabajadores ni habilitación legal para ello. Y añade que «La AEPD entendía que de la publicación en la página web de los datos personales de los solicitantes, "relativos a su nombre, apellidos y DNI asociados al resto de información contenida en la RPT se deduce información excesiva cuya publicación no está prevista en la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, ya que en ningún caso de contempla la publicación de los datos personales de los empleados públicos ni de los 'ocupantes' que cubren los puestos de trabajo, por lo que debería haberse ponderado la prevalencia del derecho a la protección de datos y la transparencia en su vertiente de la publicidad activa, evitando la publicación de los precitados datos personales o, incluso, el número de registro personal».



Pues bien, con base en la citada Resolución de la AEPD, el informe de 5 de febrero de 2021 concluía:

«De ahí, que, en la actualidad no se pueda visualizar quién ocupa cada puesto en la relación de puestos de trabajo con la identificación de las personas, ni se pueda acceder a facilitar la información solicitada, ya que infringiríamos, en la actualidad, lo dispuesto en los artículos 5 (deber de confidencialidad) y 6 (consentimiento de los afectados) de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y que así se recoge en los artículos 4 a 7 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), de aplicación directa en los Estados Miembros».

CUARTO.- Frente a la Resolución del Secretario General Técnico del Departamento de Hacienda, el solicitante presenta, el 17 de febrero de 2021, una reclamación ante el Consejo de Transparencia de Aragón (en adelante CTAR), en la que *«de conformidad con los argumentos expuestos en la Resolución 33/2020, de 14 de septiembre, del Consejo de Transparencia de Aragón»*, entiende que se le debe facilitar la información solicitada: *«copia completa de la RPT del Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón, identificando las personas que ocupan los puestos»*.



QUINTO.- El 18 de febrero de 2021, el CTAR solicita al Departamento de Hacienda y Administración Pública que informe sobre los fundamentos de la decisión adoptada y realice las alegaciones que considere oportunas, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la recepción de la comunicación. La solicitud de informe señala expresamente que *«En el informe que se emita deberá tener en consideración el contenido de la Resolución 33/2020 de este Consejo (<https://transparencia.aragon.es/cgi-bin/CTAR/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1130422170707>) notificada a ese Departamento el 15 de septiembre del pasado año y de cuya ejecución no se ha dado traslado al CTAR»*. Dicha Resolución reconoce el derecho de un solicitante a obtener una copia completa de la relación de puestos de trabajo del Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad del Gobierno de Aragón (en la actualidad Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente), con identificación de las personas ocupantes de los puestos de trabajo, previa adopción, no obstante, de las cautelas y trámites para hacerlo efectivo de modo que no se causara lesión a datos de carácter personal especialmente protegidos o situaciones de especial protección que se detallan en la Resolución.

SEXTO.- El 9 de abril de 2021 el Departamento de Hacienda y Administración Pública traslada al CTAR un informe, emitido el 5 de abril de 2021 por la Jefa del Servicio de Clasificación y Provisión de Puestos de Trabajo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

El informe expresa, en primer lugar, su discrepancia, tanto de la Resolución 33/2020, de 15 de septiembre, del CTAR, como de la



Resolución R/401/2016, de 8 de junio de 2016, de la Agencia Española de Protección de Datos a que se refiere aquélla, en cuanto a la publicación, en las relaciones de puestos de trabajo y sin consentimiento de los interesados, de aquellas «*informaciones adicionales*» (titulación académica, formación específica, complementos salariales y observaciones) que exceden de los datos personales identificativos, al considerar que esas informaciones adicionales «*necesariamente han de figurar en las relaciones de puestos de trabajo, en cumplimiento de la normativa que regula las mismas y su tramitación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*». De este modo, según el referido informe, la única manera de evitar que se vulnere la normativa de protección de datos personales «*es no uniendo el dato identificativo del ocupante con el resto de conceptos que definen el puesto de trabajo*».

Por lo demás, en justificación de la procedencia del acceso parcial, el informe argumenta, en síntesis:

- a) El solicitante ha podido acceder a los datos requeridos «*a excepción de los nombres y apellidos de los ocupantes de los puestos y su fecha de acceso*».
- b) El solicitante no tiene la condición de Delegado de Personal o representante de una Junta de Personal y no va a utilizar la información solicitada con fines históricos, científicos o estadísticos.
- c) La asociación del dato del centro de destino del puesto a un nombre y apellidos, podría afectar a la intimidad o seguridad de



los empleados que sufran una circunstancia de especial protección. Además, la averiguación de si existe alguna circunstancia de ese tipo *«requiere una acción previa de reelaboración por parte de este Servicio, pues no tiene ese dato sensible y no es de su competencia la gestión del mismo (art. 30.1.c) de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón»*.

- d) No se considera que la solicitud de información, sobre nombre y apellidos de los ocupantes de los puestos de trabajo en las relaciones de puestos de trabajo, sea un elemento que contribuya a un mayor o mejor conocimiento de la organización y funcionamiento de las instituciones o de la asignación de los recursos públicos de esta Administración.
- e) Las RPT son un elemento dinámico, que sufren modificaciones con carácter habitual, tanto en las características de los puestos como en los ocupantes, por lo que la información a proporcionar sería únicamente veraz el día de la fecha que se explota, por lo que, de producirse reiteradas solicitudes de carácter similar, supondría una afectación relevante en el normal funcionamiento de este Servicio.
- f) A la vista de la Resolución R/401/2016, de 8 de junio de 2016, de la Agencia Española de Protección de Datos, —que consideró que el Departamento de Hacienda y Administración Pública infringía los artículos 10 (sigilo profesional) y 6.1 (consentimiento de los interesados) de la ya derogada Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos



de Carácter Personal al dar publicidad de las relaciones de puestos de trabajo con los datos de los empleados públicos— aunque se considerase que el nombre y los apellidos son un dato meramente identificativo, (dato para cuya publicación no es necesario el consentimiento expreso del afectado) en este caso hay que tener en cuenta que dicho dato, unido a otros *«asociados al resto de información contenida en la RPT, se deduce información excesiva cuya publicación no está prevista en la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón»*.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 36 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón (en adelante Ley 8/2015) atribuye al CTAR la función de resolver las reclamaciones que se interpongan contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso administrativa, estando sometidas a su competencia las actuaciones en la materia del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

SEGUNDO.- La Ley 8/2015 reconoce, en su artículo 25, el derecho de todas las personas a acceder, mediante solicitud previa, a la información pública, en los términos previstos en el artículo 105 b) de



la Constitución Española, en la normativa básica en materia de transparencia y en esa Ley. Por su parte, el artículo 13 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (en adelante, Ley 19/2013) — y el artículo 3 h) de la Ley 8/2015 en idénticos términos— define la información pública como *«los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de algunos de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la norma y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones»*.

Que la relación actualizada de puestos de trabajo de las entidades sometidas a la legislación de transparencia es información pública es indudable (por todas, Resolución 16/2020 CTAR). Es importante destacar que la publicación de los datos concretos que aparecen en las relaciones de puestos de trabajo (en adelante RPT) deriva, en todo caso, de la normativa vigente en materia de función pública reforzada por la normativa de transparencia, y no a la inversa.

A partir de esa premisa, las dudas se suscitaron —como en el supuesto que ahora se resuelve— sobre la adecuación a las normas de protección de datos de la inclusión en las RPT de la identificación de las personas que ocupan cada puesto de trabajo. De una postura inicial en la que los organismos responsables de la protección de datos coincidían en señalar que estas normas no amparaban una cesión masiva de datos de la RPT, incluyendo nombres y apellidos de todo el personal, se ha pasado, tras la calificación por el artículo 15.2 de la Ley 19/2013 de estos datos como meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, a que la regla general es, a partir de ese momento,



favorable a la publicidad. Eso sí, siempre que en el caso concreto no debieran prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionales.

En Aragón, el artículo 12.2.a) de la Ley 8/2015 incluye entre las obligaciones de publicidad activa la de publicar *«Las relaciones actualizadas de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal con indicación de sus retribuciones anuales, desglosando los diferentes complementos, en su caso, y la retribución total»*. No detalla la norma, ni tiene porqué hacerlo, todos los datos a publicar, como sí hace, por ejemplo, la Ley de Transparencia de la Región de Murcia o la de Canarias.

En concreto, la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de Transparencia y de Acceso a la Información Pública de Canarias, establece expresamente en su artículo 20 la publicación de las RPT con inclusión de la identidad del personal que desempeña los puestos de trabajo. Para cumplir esta obligación se aprobó la Resolución de 22 de febrero de 2018, por la que se establecen instrucciones en relación a la publicidad activa y el derecho de acceso a la información de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración Pública de esa Comunidad, en la que con carácter exhaustivo se especifican los trámites para hacerla efectiva sin lesionar datos de carácter personal especialmente protegidos o situaciones de especial protección. Previamente se abrió un trámite de información pública para que los empleados afectados pudieran presentar alegaciones.



La regulación más pormenorizada y reciente en la materia la encontramos en Cataluña, en el artículo 20 del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública, que bajo la rúbrica «*plantillas de personal*» obliga a publicar a las Administraciones Públicas del territorio:

«a) La relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, de conformidad con el contenido mínimo que se prevé en la normativa vigente en materia de función pública.

b) La relación de los contratos temporales y de interinidad no vinculados a ningún puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo».

Adicionalmente, la Administración de la Generalidad y las entidades de su sector público deben publicar, con una periodicidad semestral y a partir del sistema de información de personal correspondiente, la información relativa a:

a) La identificación con nombres y apellidos de las personas funcionarias que ocupan puestos de mando o puestos singulares de libre designación, del personal eventual y del personal laboral con funciones de dirección o mando, tanto si ocupan puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo como si prestan servicios sin ocupar puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo. Los datos identificativos pueden ser anonimizados o pseudonimizados en caso de ser aplicable alguno de los límites legalmente previstos, previa ponderación.



b) La identificación del puesto o plaza ocupada, la forma de provisión y la fecha de toma de posesión.

c) La relación de las plazas dotadas presupuestariamente, con indicación de las que se encuentran vacantes.

TERCERO.- En el análisis y resolución de la solicitud, el Departamento de Hacienda y Administración Pública realizó la necesaria ponderación entre transparencia y protección de datos personales, para concluir, en el informe emitido el 5 de abril de 2021 por la Jefa del Servicio de Clasificación y Provisión de Puestos de Trabajo, —informe que hace suyo la Resolución del Secretario General Técnico del Departamento de Hacienda y Administración Pública en la que se concede acceso parcial a la información solicitada— que, en coherencia con el sistema aplicado en la publicidad activa de las RPT, no debía proporcionarse la identificación de los ocupantes de las plazas, en aplicación de la Resolución R/00401/2016, de 8 de junio, de la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante AEPD).

Sin embargo, este Consejo ya se pronunció, en su Resolución 33/2020, de 14 de septiembre, hoy ya firme, sobre una reclamación similar formulada contra una Resolución emanada, precisamente, de la Secretaria General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública que concedía acceso parcial a la información solicitada (relación de puestos de trabajo completa del Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad —en la actualidad Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente—). La citada Resolución del CTAR establecía, en su Fundamento de Derecho Tercero:



«A juicio de este Consejo de Transparencia, el reproche de la AEPD en esa Resolución se limita a la publicación en el BOA de 3 de febrero de 2015 de las RPT de todos los Departamentos y Organismos Autónomos del Gobierno de Aragón, incluyendo "otras informaciones adicionales" que exceden de los datos personales identificativos, sin el consentimiento de los afectados. En concreto se alude a la titulación académica, formación específica, complementos salariales y observaciones.

Pero desde 2016, la cuestión específica que ahora se suscita ha sido analizada por los distintos Comisionados de Transparencia y Autoridades de Protección de Datos en nuestro país, con conclusiones favorables a su entrega. Así, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (Resolución 67/2018, de 27 de febrero) o el Comisionado de Transparencia en Cataluña (en adelante GAIP), cuyo criterio en la Resolución 263/2019 está avalado por la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT).

También en la Resolución 160/2019, de 30 de octubre, de la Comisión de Transparencia de Castilla y León, se reconoce el derecho del solicitante a conocer la identidad de las personas que prestan sus servicios en un determinado Ayuntamiento, el tipo de relación profesional que mantienen con éste y el puesto de trabajo ocupado, sin que este derecho rebase el límite de la protección de datos personales.

En concreto la Resolución argumenta:



"En cuanto esta petición parece comprender la identificación del citado personal, debemos traer aquí a colación lo dispuesto en el artículo 15 de la LTAIBG, precepto dedicado a la protección de datos personales en el ámbito del derecho de acceso a la información pública. Interesa especialmente destacar aquí lo recogido en su apartado 2, de conformidad con el cual:

'Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a la información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano'.

En el Criterio Interpretativo CI/001/2015, de 24 de junio, emitido conjuntamente por el CTBG y por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la LTAIBG, cuyo objeto es el 'alcance de las obligaciones de los órganos, organismos y entidades del sector público estatal en materia de acceso a la información pública sobre sus Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), catálogos, plantillas orgánicas, etc., y las retribuciones de sus empleados o funcionarios', se pone en relación lo previsto en el citado artículo 15.2 de la LTAIBG con el acceso a los datos relativos a la identidad de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos previstos en las Relaciones de Puestos de Trabajo. En concreto, en su punto II. 1, se señala lo siguiente:



'a) En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica, con o sin identificación de los empleados públicos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15, número 2 de la LTAIBG, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información.

b) Ello no obstante y en todo caso:

- La información —siempre en el supuesto de que resulte obligado facilitarla conforme a las reglas del anterior apartado a)— no se facilitará cuando el acceso suponga un perjuicio para uno o varios de los bienes enumerados en el artículo 14.1 de la LTAIBG y la limitación sea justificada, proporcionada a su objeto y finalidad de protección y haya tenido en cuenta las circunstancias del caso concreto, especialmente la concurrencia en el mismo de un interés superior que justifique el acceso.*
- Tampoco se facilitará cuando el acceso afecte a uno o varios empleados o funcionarios públicos que se encuentren en una situación de protección especial —p.ej. La de víctima de género o la de sujeto a una amenaza terrorista—, que pueda resultar agravada por la divulgación de la información relativa al puesto de trabajo que ocupan. En este último caso, si el órgano, organismo o entidad responsable de la información tuviera*



conocimiento o pudiera deducir razonablemente de la información de que dispusiese que alguno o algunos de los empleados concernidos por una solicitud de información pudiese hallarse en una situación de protección especial, deberá recabar del o de los afectados la información necesaria para dilucidar si efectivamente se da el supuesto y proceder en consecuencia con la respuesta’.

En este Criterio Interpretativo se añade lo siguiente acerca de su alcance:

‘En todo caso, a la hora de conceder el acceso habrá de informarse expresamente al interesado de lo dispuesto en el art. 15, núm. 5, de la LTAIBG, esto es, de que la normativa de protección de datos personales será en todo caso de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso’.

El propio CTBG, con base en lo dispuesto en el Criterio Interpretativo señalado, reconoció en su Resolución R/0246/2017, de 22 de agosto, el derecho del solicitante a conocer, entre otros extremos, la identidad de los ocupantes de los puestos de trabajo del Catálogo actualizado por una Delegación Provincial de la Agencia Tributaria. Del mismo modo, el derecho a conocer, con carácter general, la identidad de quienes se encuentren ocupando puestos de trabajo al servicio de una Administración pública también ha sido reconocido por esta Comisión de Transparencia, entre otras, en su Resolución 63/2018, de 28 de marzo (CT-0045/2017)’.



Muy interesante es acudir a la doctrina contenida en la Resolución 263/2019, de 9 de mayo, de la GAIP. En ella se afirma (el acrónimo LTAIPBG se refiere a Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno de Cataluña):

"El Ayuntamiento ha estimado parcialmente esta solicitud y ha facilitado el listado de puestos de trabajo, pero sin indicar el nombre de la persona que lo ocupa, por considerar que se trata de información protegida por la normativa de protección de datos.

El nombre y apellidos del personal al servicio de una Administración son datos personales identificativos que, de conforme al artículo 24.1 LTAIPBG, están sometidas al régimen general de acceso y, por tanto, en principio y como regla general, la normativa de protección de datos personales no impide que pueda accederse a ella en ejercicio del derecho de acceso a la información pública, sino que su tratamiento y cesión a las personas que ejercen tal derecho queda legitimado por la LTAIPBG, sin que sea necesario el consentimiento de la persona afectada.

Otra cosa, muy distinta respecto a pedir su consentimiento, es permitir que las personas afectadas puedan oponerse al acceso en atención a circunstancias personales y extraordinarias, por ejemplo, en casos en que deba evitarse la divulgación de su identidad y lugar de trabajo atendiendo a la especial vulnerabilidad de la persona, si es víctima de violencia



machista, o si su vida o su integridad están amenazadas, entre otros.

Es de suponer que las personas que sufran estas circunstancias particulares lo habrán informado a los servicios de personal de cada Administración, para que adopte las medidas oportunas para la garantía de su seguridad, por lo que presumiblemente la Administración estará puntualmente informada de ello.

Igualmente, debe presuponerse, dado que han transcurrido ya más de cuatro años desde la entrada en vigor del LTAIPBG, que las administraciones habrán promovido diligentemente entre su personal el conocimiento de las afectaciones que el marco legal de transparencia comporta en el esfera de protección de sus datos personales (publicidad activa de la identidad y trayectoria profesional de las personas responsables de los órganos administrativos, artículo 9.1.b LTAIPBG; difusión en los portales de transparencia del resultado de las convocatorias de los procesos de provisión de puestos de trabajo de las administraciones y de los procesos de promoción profesional, artículo 9.1.e LTAIPBG; publicidad activa de los altos cargos, artículo 9.1.f LTAIPBG; régimen general de acceso a los datos identificativos del personal público, artículo 24.1 LTAIPBG), de modo que cada persona habrá podido ya manifestar y acreditar las circunstancias extraordinarias que, eventualmente, puedan justificar la inaplicación de este régimen de transparencia y acceso a sus datos personales, y la Administración, después de evaluar las alegaciones, habrá determinado si resulta justificado excluirlas del régimen de publicidad o de acceso.



Para el caso que la Administración no haya informado con carácter previo a su personal de las obligaciones derivadas de la LTAIPBG en relación con la difusión de sus datos personales, deberá informar de esta resolución a su personal, por el canal corporativo más rápido y eficiente, emplazándole a poner de manifiesto las circunstancias personales y extraordinarias que eventualmente puedan oponerse al acceso, dentro del plazo indicado en la parte resolutive, con advertimiento de que no se pide ni se requiere su consentimiento individual sino la justificación, en su caso, de la presencia de otros derechos individuales que puedan verse dañados por el acceso y que merezcan mejor protección, alterando la ponderación favorable al acceso que la ley predetermina en su artículo 24.1 LTAIPBG.

Sólo en estos casos excepcionales, alegados y justificados por la persona afectada y ponderados por la Administración, el acceso a los datos identificativos del personal público puede ser restringido o limitado.

Conforme a lo expuesto, la desestimación genérica del acceso al nombre y apellidos de las personas que ocupan puestos de trabajo que ha resuelto el Ayuntamiento es contraria a la LTAIPBG y no queda justificada por la normativa de protección de datos personales, tal y como establece la propia APDCAT en su informe, al decir que "Desde el punto de vista de los trabajadores/as municipales es obvio que la vinculación de cada persona al puesto de trabajo que ocupa (con el detalle del grupo o categoría profesional), facilita información ocupacional de esta persona de la que se puede inferir información sobre su



titulación, la retribución bruta aproximada, la localidad donde trabaja, etc.) y su divulgación puede afectar la privacidad de estas personas. En cualquier caso, se trata de personas que ocupan puestos de trabajo públicos, y, por lo tanto, dentro de sus expectativas de privacidad deben contar con la posibilidad de que cualquier ciudadano pueda identificarlos como tales". Ello sin perjuicio de que pueda limitarse parcialmente el acceso a la identificación de una persona cuando concurren circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas y valoradas por la Administración.

En el caso particular del personal integrante de la policía local, habrá que tener en cuenta, además de la normativa de protección de datos, la normativa sectorial de aplicación a los cuerpos de seguridad, que prevé que se identifiquen con una tarjeta de identidad profesional (TIP) en sustitución del nombre y apellidos, por razones de seguridad.

(...)

La estimación, en estos términos, del derecho de acceso a los datos identificativos del personal del Ayuntamiento objeto de reclamación coincide con el criterio de la APDCAT, que concluye su informe afirmando que "la normativa de protección de datos no impediría el acceso por parte del reclamante al listado de personas trabajadoras del Ayuntamiento, en que conste el nombre, apellidos y grupo categoría profesional, salvo las personas del cuerpo de la policía local que deberán ser identificadas con el respectivo número de identificación (TIP), y



de aquellos supuestos en que puedan concurrir circunstancias personales que aconsejen hacer prevalecer privacidad del trabajador/a afectada”.

A la vista de esta doctrina, se concluye —conforme al criterio fijado en su citada Resolución 33/2020, de 14 de septiembre— que debe reconocerse el derecho del solicitante a obtener una copia completa de la RPT del Departamento de Sanidad y sus organismos dependientes, con identificación de las personas ocupantes de los puestos de trabajo, si bien, como señaló también aquella Resolución, deben adoptarse previamente las cautelas que se han reproducido en este Fundamento de Derecho.

CUARTO.- A mayor abundamiento, con posterioridad a la aprobación de la Resolución 33/2020 del CTAR, el Tribunal Supremo dictó su Sentencia de 15 de octubre de 2020 (rec. casación 3846/2019). Esta Sentencia resuelve tres cuestiones de suma importancia. La primera, relativa a qué significa tener un régimen jurídico específico de acceso a la información. La segunda, referente a los límites del acceso a la información y, más en concreto, qué ha de entenderse por peligro para la investigación y sanción de ilícitos administrativos. La última, mas importante a los efectos que ahora se analizan, si resultaba de aplicación al caso concreto —acceso al catálogo actualizado de puestos de trabajo ocupados y vacantes en esa provincia de Valencia, en la Delegación Especial de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)— el artículo 19.3 de la LTAIBG y, por tanto, si debían pedirse alegaciones, en primer término y antes de conceder el acceso a la información, a los funcionarios afectados (que fue la posición de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de marzo de



2019 dictada en apelación, frente a la Resolución 246/2017, del CTBG).

Pues bien, atendiendo al contenido que se prevé para las RPT en la legislación de empleo público, el TS diferencia entre datos personales y datos profesionales. Datos estos últimos que no resultan protegidos. De esta forma, y haciendo referencia a la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2019, en la que se examinó la obligación de la Administración General del Estado a facilitar a un sindicato los «listados de ocupación», que han de contener la relación concreta e individualizada de los puestos de trabajo de las RPT, nombre y apellidos del titular del puesto, en su caso, y el domicilio del centro de trabajo al que está adscrito el puesto, razona que los datos identificativos recabados sobre las personas que desempeñan el puesto de trabajo en la Administración Pública se encuentran directamente relacionados con la organización y funcionamiento de un organismo público, esto es, son datos asociados al desempeño de una labor o actividad pública de la Agencia Estatal, en el que concurre un interés público relevante y tiene como finalidad suministrar una información a la Junta de Personal que representa a quienes ocupan los puestos de trabajo.

De esta forma, en base a dicha argumentación, no considera aplicable la previsión del artículo 19.3 de la LTAIBG y fija como doctrina casacional: *«Que el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, no resulta de aplicación cuando por parte de la Junta de Personal se solicita de la Administración la información sobre el Catálogo de los puestos de trabajo desempeñados por los*



funcionarios a los que representa y que se contiene en los catálogos de puestos de trabajo, no siendo por tanto necesario el trámite de audiencia previa a los funcionarios que ocupan tales puestos de trabajo».

La Sentencia despeja cualquier duda que pudiera subsistir sobre la aplicabilidad de la legislación de transparencia a las materias relativas al empleo público. El Tribunal Supremo, en este sentido, avala que informar sobre las RPT con identificación de los ocupantes es una obligación legal que no afecta a los datos personales ni a las funciones administrativas de inspección, vigilancia y control. Además, confirma que el acceso a la información para Delegados de Personal y Juntas de Personal se rige por la legislación de transparencia y no solamente por la regulación específica del EBEP. Lo más reseñable es la no aplicabilidad ineludible del artículo 19.3 de la LTAIPBG a fin de facilitar información sobre las relaciones/catálogos de puestos de trabajo.

QUINTO.- Sentado lo anterior y aun cuando sería innecesario analizar el resto de argumentos incorporados al informe a la reclamación, este Consejo de Transparencia estima conveniente realizar algunas aclaraciones sobre éstos, a efectos eminentemente didácticos.

En primer lugar, hay que recordar que las resoluciones de este Consejo de Transparencia son ejecutivas, por lo que su contenido es de obligado cumplimiento. Si el Departamento de Hacienda y Administración Pública «discrepaba» del contenido de la Resolución 33/2020, tuvo la ocasión de interponer en su momento contra la



misma el oportuno recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación de ésta, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Aragón (artículos 10.1 m) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa). Transcurrido ese plazo sin impugnación la Resolución 33/2020 devino firme y el Departamento debe cumplir sus estrictos términos.

En segundo lugar, que un Servicio concreto de la Administración autonómica, como es el de clasificación y provisión de puestos de trabajo, no sea competente o no disponga de medios para verificar los trámites tendentes a determinar qué empleadas o empleados públicos se encuentran en situaciones de especial protección, bien con carácter personal, bien atendiendo al contenido del puesto de trabajo desempeñado, no constituye en ningún caso un obstáculo a la verificación de estos trámites, que deberá realizarlos el Departamento de Hacienda y Administración Pública, dotándose a tales efectos de la regulación reglamentaria que considere oportuna.

Por último, que las relaciones de puestos de trabajo son un elemento dinámico es algo que no se cuestiona, como sucede con numerosos conjuntos de información que debe proporcionar actualizados de manera permanente una Administración del tamaño y medios de la autonómica aragonesa (avances del Plan de Gobierno; agendas de los altos cargos y miembros del Gobierno; ejecución presupuestaria; modificaciones presupuestarias etc.). Es evidente que la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios mantiene actualizados diariamente los datos incluidos en las relaciones de puestos de trabajos de los distintos Departamentos del Gobierno de



Aragón, incluido los de ocupación de las plazas. De esta forma publicar estos datos con carácter general, o proporcionarlos ante una solicitud de acceso a la información pública como la que ha suscitado esta controversia, se convierte en una acción que en nada compromete el funcionamiento normal del servicio administrativo responsable de los datos.

En su virtud, previa deliberación, por unanimidad, y al amparo de lo establecido en el artículo 37.3 a) de la Ley 8/2015, el Consejo de Transparencia de Aragón:

III. RESUELVE

PRIMERO.- Estimar la reclamación presentada por frente a la Resolución, de 16 de febrero de 2021, del Secretario General Técnico del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se concede acceso parcial a la información solicitada, y reconocer el derecho del reclamante a obtener una copia completa de la RPT del Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón, incluidos sus organismos dependientes, con identificación de las personas ocupantes de los puestos de trabajo.

SEGUNDO.- Instar al Departamento de Hacienda y Administración Pública a que, en el plazo máximo de dos meses, proporcione al reclamante la información solicitada y no satisfecha, teniendo en cuenta las cautelas y previsiones reproducidas en el Fundamento de



Derecho Tercero, y a enviar copia a este Consejo de Transparencia de Aragón de la información remitida.

TERCERO.- Notificar esta Resolución a todos los interesados en este procedimiento, acordar su publicación en la sede electrónica del Consejo de Transparencia de Aragón, previa disociación de los datos de carácter personal, y comunicarla al Justicia de Aragón.

Esta Resolución es definitiva en la vía administrativa, será directamente ejecutiva, y contra la misma solo cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde la notificación de ésta, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Aragón (artículos 10.1 m) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa).

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO

Jesús Colás Tenas

LA SECRETARIA

Ana Isabel Beltrán Gómez